

**PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK PANIN, TBK KCU DI KOTA MAKASSAR**

S K R I P S I



SYAHRU RAMADHAN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2018**

Nama : Syahru Ramadhan
Nomor Stambuk : 1293142011
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota
Makassar.

Makassar, 16 Juli 2018

Pembimbing I

Pembimbing II,

Prof. Dr. Anwar Ramli, SE, M.Si
Nip. 19601231 200012 1 001

Drs. Muh. Taslim Dangnga, M.Si
Nip. 19571231 198601 1 005

ABSTRAK

SYAHRU RAMADHAN. 2018. *Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar.* Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar dibimbing oleh Anwar Ramli dan Muh Taslim Dangnga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian statistik dengan populasi seluruh karyawan pada PT.Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar yang berjumlah 228 orang, namun penelitian ini mengambil 20 persen dari jumlah populasi yakni 46 sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi, angket dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik yang bertujuan untuk mengkaji variabel penelitian dan analisis regresi linear sederhana untuk pengujian hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan tergolong dalam kategori yang cukup baik, ditinjau dari pemberian tunjangan kesejahteraan yang diperoleh karyawan secara adil dan tepat waktu serta mampu memenuhi kebutuhan para karyawan sehingga memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja sedangkan Kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik ditinjau dari segi volume kerja, kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan, waktu kerja dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Sehingga terdapat pengaruh antara tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Panin,Tbk KCU di Kota Makassar yang tergolong dalam kategori baik.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi serta dalam upaya mempertahankan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan jaman. Kinerja sumber daya yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup bagi suatu perusahaan. Jika perusahaan ingin berkembang pesat, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam perusahaan karena pada dasarnya perusahaan dijalankan oleh manusia.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan karyawan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan naiknya gaji karyawan, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus, sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi baik. Dengan demikian prestasi kerja karyawan yang baik itu akan memberikan sumbangan atau dapat mendorong untuk memajukan

perusahaan yang lebih baik. Selain itu promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi baik itu akan dapat menguntungkan bagi karyawan itu sendiri, dimana dengan promosi jabatan itu akan memperbaiki posisi atau kedudukan seorang karyawan tersebut di dalam perusahaan. Selain dari pada itu jika dilihat dari segi keuntungan perusahaan tersebut. Dengan demikian akan dapat meningkatkan keuntungan atau dapat meningkatkan tingkat rentabilitas perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan produksi masing-masing unit perlu ditingkatkan kinerja para karyawan sehingga prestasi kerja karyawan ini dapat meningkat.

Kesejahteraan adalah kesejahteraan secara material berkaitan langsung dengan prestasi karyawan, dan dapat diberikan berupa kompensasi, seperti uang transport, uang makan, uang pensiun, tunjangan hari raya, uang jabatan, uang saku, bonus, uang pendidikan, uang pengobatan, pakaian dinas, uang cuti, dan uang kematian. Sedangkan kesejahteraan pegawai secara non material dapat berupa pemberian fasilitas dan pelayanan bagi karyawan seperti fasilitas yang di sediakan oleh pihak perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan terdiri dari dua komponen utama yaitu : kompensasi yang berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan serta kompensasi yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan tetapi diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang dipandang sebagai penghasilan tambahan.

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap

loyalitas pegawai terhadap perusahaan (*credibility, commitment dan character*). Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja kerja, efisiensi kerja dan efektifitas kerja. Program kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan, namun program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan suatu perusahaan.

Oleh karena itu PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan kinerja karyawan tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi provinsi Sulawesi Selatan.

Sebagaimana penjelasan diatas bahwa kesejahteraan terdiri dari dua komponen utama yaitu : kompensasi yang berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan serta kompensasi yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan tetapi diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang dipandang sebagai penghasilan tambahan yang diberikan oleh PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar kepada karyawannya adalah berupa tunjangan kesejahteraan material yang didalamnya adalah tunjangan kesejahteraan (Bonus).

Tunjangan kesejahteraan ini dikategorikan sebagai kesejahteraan material karena tunjangan ini merupakan imbalan jasa kepada karyawannya berupa uang

yang diberikan kepada karyawannya setiap akhir tahun. Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk pemberian kesejahteraan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya diharapkan yang akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan kesejahteraan yang dikeluarkan dan dibebankan dengan perusahaan dan ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kesejahteraan terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwasanya kinerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan karena peningkatan kinerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan metode pemberian kesejahteraan yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian kesejahteraan dalam suatu perusahaan harus diatur dengan baik sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kesejahteraan tertentu kepentingan perusahaan dan kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam proposal ini adalah “Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dikaji maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar.

D. Manfaat Hasil

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam mendukung teori terkhusus tentang terkait dengan pengaruh kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya terkhusus yang mempunyai objek penelitian yang sama.

2. Secara praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi Kantor PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar dalam melaksanakan pemberian motivasi serta tunjangan yang memadai bagi karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar agar mampu meningkatkan kinerja mereka yang dengan sudut yang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas.

b. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini, peneliti dapat menambah dan meningkatkan wawasan keilmuan terkhusus yang berkaitan dengan tunjangan kesejahteraan serta kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat pada PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar Jl. Dr. Sam Ratulangi Makassar.

B. Jenis Data Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan untuk memperoleh data yang akurat.

C. Variabel dan Desain Penelitian

Variabel dalam penelitian Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Sugiono(2010:108)

Menurut Sugiono (2010:108) mengemukakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dengan kategori sebagai berikut :

1. Sangat setuju/selalu/sangan positif diberi skor (5)
2. Setuju/sering/dipositif diberi skor (4)
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/nertal diberi skor (3)
4. Tak setuju/hampir tidak setuju/negative diberi skor (2)
5. Sangat tidak setuju/Tidak pernah diberi skor (1)

Variabel yang diteliti perlu didefenisikan dalam bentuk rumusan yang lebih operasional, sehingga dapat dihindarkan interpretasi lain dari yang dimaksudkan dengan adanya definisi operasional, maka akan memperjelas ruang lingkup variable penelitian adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Tunjangan Kesejahteraan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan secara individual dan diketahui secara pasti untuk memenuhi kebutuhan berbagai aspek kebutuhan hidupnya sehingga tercipta karyawan dalam kondisi aman,selamat,tentram,dan lain sebagainya yang menyangkut hal positif bagi kehidupan manusia.
2. Kinerja adalah tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik baik dari segi kualitas pegawai kuantitas pekerjaan waktu kerja dan kerja sama.

A. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:90) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh Karyawan yang ditempatkan pada kantor PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar yang jumlahnya 46 orang.

b. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2010:56) mengemukakan bahwa “Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Peneliti memilih teknik ini dengan alasan agar setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Selain itu teknik simple random sampling ini merupakan teknik yang paling praktis dan dianggap paling valid. Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel

Menurut Arikunto (2002:112) mengemukakan bahwa “apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 persen atau 20-25 persen”. Berhubung karena jumlah populasi melebihi dari 100 yaitu sebanyak 228 orang maka akan diambil 20 persen dari jumlah populasi yakni 46 sampel.

B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Teknik pengumpulan data ini merupakan teknik awal yang secara langsung dilakukan peneliti dengan mengamati keadaan atau gejala yang timbul pada

PT. Bank Panin, Tbk yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan usaha untuk memperoleh data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen atau bukti-bukti yang tertulis. Teknik ini digunakan dalam upaya melengkapi data sekunder yang dibutuhkan, yakni berupa contoh atau bahan informasi lain yang benar seperti data gambaran lokasi penelitian, keadaan populasi serta struktur organisasi PT. Bank Panin, Tbk Angket (kuesioner)

Teknik ini merupakan cara memperoleh data dengan mengadakan penyebaran angket berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diberikan kepada pegawai yang ditempatkan pada PT. Bank Panin, Tbk yang termasuk dalam anggota sampel (Responden) dimana angket tersebut berkaitan erat dengan variable yang akan diteliti.

c. Wawancara

Teknik wawancara merupakan salah satu cara mengumpulkan data dengan melakukan Tanya jawab secara langsung kepada informan. Tanya jawab yang dilakukan berkaitan dengan informasi yang tidak tertuang dalam pemberian

angket dan informasi lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian. Wawancara ini dilakukan kepada bagian umum dan kepegawaian karena data-data yang berkaitan dengan variable penelitian terdapat pada bagian tersebut.

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk mengkaji variabel penelitian. Untuk memudahkan dalam menganalisis data maka, digunakan aplikasi program SPSS.17 (statistical product Standard Solution).

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar.

Menurut Sudjana (1996:312) rumus analisis regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Kompensasi

a,b = Parameter yang diukur

Setelah persamaan regresinya didapatkan, maka dapat digunakan dalam analisis selanjutnya, yaitu untuk menguji apakah regresi yang dihasilkan mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak dengan kriteria pengujian.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima.

Sedangkan derajat kesalahan atau derajat bebas (db) untuk menguji F tersebut pada $\alpha = 0,05$ persen.

B. Koefisien Korelasi

Uji Korelasi digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel X (kompensasi) dan variabel Y (kinerja) untuk keperluan ini, digunakan rumus koefisien Korelasi yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana r_{xy} = Koefisien korelasi
 x = Nilai variabel X
 y = Nilai variabel Y

Arikunto (2010:317)

Selanjutnya pengujian koefisien korelasi dengan menguji hipotesis, yaitu $H_0 : \rho = 0$ lawan $H_1 : \rho \neq 0$. Kriteria pengujian adalah dengan ketentuan apabila bilangan r hitung $> r$ tabel pada sampel (N) tertentu pada taraf signifikan 5%, berarti ada hubungan yang signifikan begitupula sebaliknya. Untuk mengetahui besarnya hubungan antar kedua variabel, maka digunakan patokan interpretasi dari Sugiyono (2010 : 257) sebagai berikut :

Tabel 1. Pedoman Untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang

0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Pemberian tunjangan kesejahteraan pada Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar berada pada kategori cukup baik. Hal ini ditinjau dari tunjangan kesejahteraan yang diperoleh oleh karyawan.
2. Kinerja pada karyawan PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar berada pada kategori baik dengan melihat volume kerja kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan, waktu kerja dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja.
3. Tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank Panin, Tbk KCU di Kota Makassar yang tergolong dalam kategori rendah, ini berarti baik tidaknya kinerja karyawan ditentukan oleh tunjangan kesejahteraan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini seperti pengawasan dari pimpinan, budaya organisasi, suasana kerja dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi XIV : PT Rineka Cipta.
- Simamora. 2004. *Pengertian Bonus*. Makassar : Graha ilmu
- Sarwoto 1991. *Pengertian Bonus*. jakarta
- Siagian (1995).*Pengertian Bonus*. Yogyakarta : Erlangga.
- Dessler (2007:46).*Kompensasi*.jakarta : Rajawali Pers.
- Simamora (2004:441).*Kompensasi*.Rajawali Pers : Jakarta
- Hasibuan 2002:118).*Kompensasi*. Rajawali Pers : Jakarta
- Mondy (2008:4)..*Kompensasi*. Rajawali Pers : Jakarta
- Edy Sutrisno (2009:181).*kompensasi*. Rajawali Pers : Jakarta
- Nawawi (2008 : 316).*kompensasi*. Rajawali Pers : Jakarta
- (DIKBUD, 1995:891).*kesejahteraan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan (2001:182) *kesejahteraan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mangkunegara (2000)*defenisi kinerja*. Cetakan pertama, Gava Media Yogyakarta.
- Veithzal (2009 : 309).*Perilaku karyawan*. PT Raja Grafindo Persada, jakarta
- Rosjidan (1993:3). *defenisi Sejahterah*. Sinar Grafika
- Fahmi (2010 : 20) *defenisi kinerja*. Cetakan pertama, Gava Media. Yogyakarta.
- Supriyono (2010 : 281)*defenisi kinerja*. Cetakan pertama, Gava Media.
- Yogyakarta. Anwar (2007 : 9). *Pengertian kinerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mangkunegara(2007;10)*Pengertian karyawan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Undang – undang RI . No. 10 Tahun 1992 *Tentang Kependudukan Dan Penduduk*
Sejahtera Rosjidan